

**CAMBIOS Y MODIFICACIONES EN LOS COMPONENTES DEL COSTO DE
MANO DE OBRA EN LATINOAMÉRICA 2015 - 2016**

DAVID TORRES DUQUE

UNIVERSIDAD EAFIT
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS
PROGRAMA MBA
MEDELLÍN
2018

**CAMBIOS Y MODIFICACIONES EN LOS COMPONENTES DEL COSTO DE
MANO DE OBRA EN LATINOAMÉRICA 2015 - 2016**

DAVID TORRES DUQUE

Trabajo de grado para optar por el título de *Master of Business Administration*

Asesor Temático:
Ricardo Uribe Marín Ms.

Asesor Metodológico:
Beatriz Uribe

UNIVERSIDAD EAFIT
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS
MEDELLÍN
2018

Nota de aceptación:

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, 9 de marzo de 2018

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 9 |
| 2. PROBLEMA | 10 |
| 3. MARCO CONCEPTUAL..... | 12 |
| 4. METODOLOGÍA..... | 14 |
| 5. CAMBIOS EN FACTORES PRESTACIONALES | 16 |
| 5.1. VENEZUELA | 16 |
| 5.1.1. Seguridad Social..... | 16 |
| 5.1.2. Prima de Antigüedad..... | 16 |
| 5.1.3. Bono de Vacaciones | 17 |
| 5.1.4. Jornada Laboral | 17 |
| 5.1.5. Factor Prestacional | 18 |
| 5.2. BOLIVIA | 18 |
| 5.2.1. Factor Prestacional | 19 |
| 5.3. CHILE | 19 |
| 5.3.1. Factor Prestacional | 20 |
| 5.4. ECUADOR | 21 |
| 5.4.1. Factor Prestacional | 22 |
| 5.5. PERÚ | 23 |
| 5.5.1. Cotización Seguridad Social | 24 |
| 5.5.2. Factor Prestacional | 24 |
| 6. ANÁLISIS INDIVIDUAL | 25 |
| 6.1. VENEZUELA | 26 |
| 6.2. PERÚ | 28 |
| 6.3. CHILE | 29 |
| 6.4. BOLIVIA | 30 |
| 6.5. ECUADOR | 32 |
| 7. CONCLUSIONES..... | 33 |
| 8. REFERENCIAS..... | 35 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Tipo de riesgo profesional en Venezuela durante 2015 y 2016 | 16 |
| Tabla 2. Factor prestacional en Venezuela durante 2015..... | 18 |
| Tabla 3. Factor prestacional en Venezuela durante 2016..... | 18 |
| Tabla 4. Factor prestacional en Bolivia | 19 |
| Tabla 5. Factor prestacional en Chile durante 2015 | 20 |
| Tabla 6. Factor prestacional en Chile durante 2016 | 20 |
| Tabla 7. Factor prestacional en Ecuador durante 2015 | 22 |
| Tabla 8. Factor prestacional en Ecuador durante 2016 | 22 |
| Tabla 9. Modalidad de aportes prestacionales en Ecuador | 23 |
| Tabla 10. Cotización de seguridad social en Perú, durante 2015-2016..... | 24 |
| Tabla 11. Factor prestacional en Perú, durante 2015 | 25 |
| Tabla 12. Factor prestacional en Perú, durante 2016 | 25 |
| Tabla 13. Factor prestacional en Perú, durante 2016 | 26 |
| Tabla 14. Factores prestacionales y salarios mínimos en Latinoamérica | 34 |

GLOSARIO

AFP: Administración de Fondo de Pensiones

ALADI: La Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI) es un organismo internacional de ámbito regional. Fue creado el 12 de agosto de 1980 por el Tratado de Montevideo 1980, en sustitución de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio ALALC.

CAN: Comunidad Andina de Libre Comercio.

CLNS: Costos Laborales No Salariales.

FP: Factor Prestacional.

GRAVABLES: es el ingreso que ganas antes de pagar impuestos federales y estatales. Es también la cantidad que ganas antes de descontar las deducciones fiscales.

IESS: El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), es una entidad autónoma que forma parte del sistema de seguridad social del Ecuador y es responsable de aplicar el seguro universal obligatorio, según la Constitución de la República.

INCE: El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio.

LOTTT: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.

OEC: Organismo Evaluador de Conformidad.

OPEP: es la sigla que identifica a la Organización de Países Exportadores de Petróleo, una entidad fundada en 1960 que reúne a doce países. La asociación fue creada con el objetivo de coordinar las políticas de sus integrantes referidas al petróleo, de modo tal que puedan proteger sus intereses.

PIB: Producto interno bruto conjunto de los bienes y servicios producidos en un país durante un espacio de tiempo, generalmente un año.

TLC: Tratado de libre Comercio es un acuerdo comercial vinculante que suscriben dos o más países para acordar la concesión de preferencias arancelarias mutuas y la reducción de barreras no arancelarias al comercio de bienes y servicios.

Resumen

En este documento escrito se encontrará el factor prestacional actualizado al 2016 de algunos países de América Latina, como Perú, Ecuador, Venezuela, Chile y Bolivia; se comparará la variación respecto años anteriores y cuáles fueron las motivaciones para dichos cambios en el factor prestacional. Todos estos cambios, si los hubo, tienen un impacto en los costos de mano de obra de cada país y pueden estar motivados por eventos macroeconómicos, políticos o sociales que los hacen necesarios. Para el análisis de los costos laborales se debe tener presente que estos se hicieron con los costos laborales mínimos legales de cada país, y que en algunos casos los mínimos legales y conceptos varían entre países. Adicionalmente, en este documento se encontrará una tabla comparativa entre los países relacionados arriba, donde se podrá observar y concluir qué país tiene el factor prestacional más alto y con el salario mínimo de cada país se podrá concluir cuál de todos estos países tienen el costo de mano de obra más barato o costo.

Palabras clave: Mano de obra, Factor prestacional, Costos laborales, Salario mínimo.

Abstract:

In this written document you will find the labor benefits updated to 2016 for some Latin American countries such as Peru, Ecuador, Venezuela, Chile and Bolivia, the variation with respect to previous years will be compared and what were the motivations for those changes in the labor benefits All these changes, if any, have an impact on the labor costs of each country and may be motivated by macro-economic, political or social events that make these changes necessary. For the analysis of labor costs, it should be borne in mind that these were made with the legal minimum labor costs of each country, which in some cases the legal minimums and concepts vary between countries. Additional in this document you will find a comparative table between the countries listed above where you can observe and conclude which country has the highest labor benefits and with the minimum wage

of each country you can conclude which of all these countries have the cost of hand cheaper work.

Keywords: Labor, Benefit factor, Labor costs, Minimum wage.

Objetivo General

El Objetivo general de este trabajo de grado es la actualización de los Factores prestacionales de los costos de mano de obra legales de los países de Latinoamérica: Chile, Venezuela, Perú y Bolivia para el año 2016.

Objetivos Específicos

- Encontrar cuáles fueron las motivaciones de cada uno de los gobiernos para hacer cambios en el factor prestacional de cada uno de los países.
- Encontrar qué impactos económicos tuvieron en el país estos cambios en los costos de mano de obra.
- Encontrar cuál de los países mencionados tiene los costos laborales más altos.

1. INTRODUCCIÓN

América Latina es un continente con una superficie de 22 000 000 Km² compuesto por los países que van desde México, hasta Argentina y Chile, con una población de 626 000 millones de habitantes en 20 naciones, donde sus idiomas principales son el español y el portugués. Esta región tan grande, tiene varios modelos económicos: capitalistas, economías abiertas y algunos que se hacen llamar socialistas; adicionalmente, esta región tiene activos varios tratados de libre comercio como la Mercosur, CAN, Grupo de los Tres, TLC (México, Canadá, EEUU), Alianza del Pacífico y ALADI; lo que buscan estos tratados es fortalecer, proteger y hacer crecer sus economías frente a la globalización actual: cada país busca mejores alternativas y costos para sus industrias.

En este contexto, el costo de la mano de obra juega un papel crucial para las economías de los países, pues dependiendo de estos, las industrias pueden ser más o menos competitivas en un marco globalizado. Adicionalmente, en función de los costos de mano de obra, las industrias podrían generar o no más empleo, y en muchos de los casos acelerar su economía; además, los costos de mano de obra competitivos son muy atractivos para la instalación de plantas manufactureras extranjeras, lo que trae como consecuencia la generación de empleo y el crecimiento económico en ambas direcciones. Por el contrario, costos de mano de obra altos ocasionan empleos informales debido a la falta de competitividad de las empresas por costos altos de nómina.

En virtud de ello, en este artículo se analizan los cambios que ha tenido el factor prestacional de los países de América Latina: Venezuela, Perú, Ecuador, Chile y Bolivia, entre 2015 y 2016; además se analiza el motivo del cambio; y se identifican ventajas competitivas.

2. PROBLEMA

Los países, al pasar los años, podrían ir cambiando sus políticas económicas, según sus necesidades o los pensamientos políticos de los dirigentes del momento, con el fin de impactar de una u otra forma la economía del país. El costo de la mano de obra en un país representa para la industria unos de los costos más relevantes a tener presente en la ecuación del negocio. Según lo anterior la pregunta sería: ¿Qué motiva a los gobiernos de Perú, Ecuador, Chile, Bolivia y Venezuela durante los años 2011 al 2016 a cambiar el factor prestacional de sus países, es decir, a impactar el costo de la mano de obra mínima legal?

Según el Banco Mundial, la desaceleración económica que se ha visto en Latinoamérica durante los últimos años es consecuencia de una baja de los precios de materias primas en el mundo y por el empeoramiento de sus términos de intercambio y la inversión de China en el resto del mundo, sumado al reciente deterioro en las exportaciones e importaciones de este país, así como del sudeste asiático. Los factores políticos internos en algunos países han afectado el crecimiento económico. Con una caída de la economía la presiones frente al empleo y salario son aún más fuertes, los empleos contrayéndose y los salarios aumentando, pero con muchísimo menos fuerza.

La desaceleración económica, una caída de la demanda y un mercado tan fuerte produjo una baja de los salarios reales, los más afectados fueron los trabajadores con mano de obra calificada: *“Pero es crucial también notar que durante la desaceleración hubo importantes cambios en la composición del empleo, desempleos asalariados a empleos por cuenta propia y de empleos en empresas grandes empleos en empresas más pequeñas”* (Banco Mundial, 2015, pág. 4).

Por lo anterior, se podría intuir que los gobiernos de Latinoamérica debieron reestructurar el costo de mano de obra para poder frenar la caída del empleo formal, ayudarles a las empresas en su costo y afectar en lo menos posible el costo de la mano de obra, debido que ciudadanos con poca capacidad adquisitiva frenan el

crecimiento económico. La región de Latinoamérica está enfrentando un desafío en materia de crecimiento del ingreso y de la productividad, los retos para la creación de empleo decente no son menos graves para la región, pues estos están ligados al crecimiento y a la productividad.

En el 2013 en América Latina, el 55% de los trabajadores estaban auto-empleados o trabajaban en microempresas, adicional a lo anterior, si sumamos los que trabajaban en pequeñas empresas, el porcentaje llegaba al 75%. Estas empresas típicamente son de baja productividad y son incapaces de generar buenos ingresos a sus trabajadores. Por ejemplo, según el tamaño de la empresa:

Estados Unidos, México y Perú. En el primer país, el 42% de las empresas tiene entre 1 y 4 trabajadores, pero generan apenas el 5% del empleo total. En contraste, en México y Perú las microempresas representan el 85% y 89% del total de empresas, respectivamente, pero lo que es más importante es que generan el 20% y el 38% del empleo. Si se suman las empresas de 5 a 19 trabajadores las cifras aumentan al 48% del empleo en México y el 54% en Perú (Cornik, 2016, pág. 39).

Mirando lo anterior, cabe anotar dos opciones para tomar decisiones sobre los costos de mano de obra de los países: incrementar la productividad de las microempresas, pequeñas y medianas, o crear políticas que apoyen a las grandes empresas para que permitan que los trabajadores de las pequeñas puedan migrar a las grandes empresas. Para poder lograr que estas empresas grandes, medianas o pequeñas crezcan en productividad, los gobiernos deberán tomar medidas políticas de productividad y de costos de mano de obra, según la necesidad del momento.

3. MARCO CONCEPTUAL

Costos de mano de obra: son todas las erogaciones que hacen referencia al salario, la seguridad social, los parafiscales, prestaciones sociales y las extralegales del personal involucrado en la elaboración de productos, de acuerdo con la normatividad vigente (Uribe Marin, 2011, pág. 4) .

La mano de obra representa uno de los rubros más impactantes para las organizaciones, debido al impacto que podría tener en el costo de un servicio o producto; es decir, podrían impactar de una manera positiva o negativa los estados financieros o de resultados de las organizaciones, reflejándose en variables como utilidades, rentabilidad, flujo de caja libre, entre otras. Se clasifican así:

Según la operación:

- Costo de producción: es la mano de obra involucrada en la transformación de los productos, como operarios de planta, personal de mantenimiento, ingenieros y personal de calidad, entre otros.
- Gastos de Operación: Es el gasto de mano de obra que apoya la operación, pero que no tiene que ver con producción, por ejemplo, vendedores, jefes y directores administrativos, entre otros.

Según el comportamiento:

- Los costos o gastos fijos: Son los que permanecen constantes por un tramo relevante, el cual está dado por el volumen de la actividad, determinado por la capacidad normal de la compañía, es decir, los costos de mano de obra fija no cambian si cambia el volumen de actividad dentro de un tramo relevante.
- Los costos o gastos variables: Son aquellos costos de mano de obra que cambian su magnitud total ante un cambio en los volúmenes de la actividad.

Según su identificación con el objeto de costos:

El objeto de costos es aquello que es sujeto a que se le efectúe una medición de los costos, como por ejemplo un producto, servicio, un proyecto y una persona entre

otros. Se deben tener varios aspectos importantes para clasificar un costo como directo o indirecto (Uribe Marin, 2011, págs. 68-70):

La importancia del costo se trata de que, a mayor magnitud del costo, se hace más fácil la identificación del objeto. En otras palabras, que la asignación al objeto de costos no sea más costosa que la magnitud del costo, es decir, que sea posible obtener una buena relación costo-beneficio de su asociación. Asimismo, La tecnología disponible para recopilar la información. La tecnología de hoy ayuda encontrar mejor la relación entre el recurso y el objeto de costos

Igualmente, el diseño de las operaciones, Si el recurso humano se utiliza para efectuar operaciones que solamente le corresponden a un objeto de costos, este se clasifica como gasto o costo de mano de obra directa.

Crecimiento económico: Es el aumento de la cantidad de trabajos que hay por metro cuadrado, la renta o el valor de bienes y servicios producidos por una economía. Habitualmente se mide en porcentaje de aumento del PIB. El crecimiento económico, así definido, se ha considerado deseable, porque guarda una cierta relación con la cantidad de bienes materiales disponibles, y por ende una cierta mejora del nivel de vida de las personas (Encolombia.com, 2017).

Productividad: La productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico, con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo. En términos económicos, la productividad es todo crecimiento en producción que no se explica por aumentos en trabajo, capital o en cualquier otro insumo intermedio utilizado para producir (Ríos, 2015).

Inflación: La inflación es el aumento generalizado y sostenido de los precios de bienes y servicios durante un periodo de tiempo sostenido, normalmente un año.

4. METODOLOGÍA

Partiendo de la importancia de conocer acerca de los salarios que devengan los trabajadores en las diferentes empresas de los países de América latina que hacen parte de esta investigación, se accede a la información capitulada y dispuesta en las páginas web de los distintos ministerios de trabajo en cada país:

1. Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo. (Venezuela).
2. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Perú).
3. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (Chile).
4. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (Bolivia).
5. Ministerio del Trabajo. (Ecuador).

Cada una de estas organizaciones, dentro de sus respectivas páginas web, actualizan constantemente información acerca de las estrategias de mejoramiento en cuanto a mano de obra y participación ciudadana, así como también lo referente a las contrataciones, la producción, el aumento y caída de empresas, la importación y exportación de valores, las licitaciones para la contratación y el pago de personal; cabe resaltar que cada estado comprende una legislación acorde a su economía, que beneficie todos los puntos en cuanto a la producción empresarial y dentro de su organización están los respectivos lineamientos y propuestas estratégicas para mejorar la producción y la consecución de mano de obra con todas sus prestaciones y legalidades.

Junto con la información anterior, se indaga por los aportes que realizan los diversos estudios que se han hecho en materia de economía, trabajo y producción sobre América Latina, especialmente en los países que se han mencionado, por parte de diversas entidades reguladoras internacionales y para ello se consultan bases de datos del Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Federación Interamericana de Asociación de Gestión Humana (FIDAGH); las dos primeras entidades son encargadas de regular la economía del mundo y tienen

dentro de sus funciones la asistencia financiera y técnica, sobre todo, en los llamados países en desarrollo, ambas aportan a la investigación datos sobre valorización, exportaciones, producción, creación y detrimento empresarial, contratación y demás valores que son importantes dentro de los países y que son válidos dentro de los estudios que realizan los diferentes ministerios del trabajo para fortalecer aspectos de economía en su región; respectivamente la FIDAGH, es una entidad encargada de fomentar el desarrollo y la integración de las Asociaciones Nacionales de Recursos Humanos de Latinoamérica, conformando una amplia red de profesionales de gestión humana en cada uno de los países miembro (FIDAGH.ORG, 2018); lo que ayuda a que se tenga información sobre las contrataciones y valorizaciones de la mano de obra en América y también los diversos procesos que se llevan a cabo sobre la gestión y el talento humano para la creación de empresas y el aporte a la nación.

Por otro lado, los datos que se obtienen de las diferentes fuentes son organizados en forma de tablas que permitan su fácil lectura y análisis posterior, principalmente se resaltan datos geográficos y económicos de cada país, para luego evidenciar en cada uno, las tablas de los cambios en los factores prestacionales para dos periodos diferentes (2015 y 2016), lo que permitirá que se haga un análisis sobre dicha variación y resaltar datos importantes, así como llegar a conclusiones sobre por qué y cuáles causas llevan consigo la variación o no de estos valores.

5. CAMBIOS EN FACTORES PRESTACIONALES

5.1. VENEZUELA

País de Latinoamérica ubicado en la parte superior del continente, sus límites son con el Mar Caribe, Océano Atlántico, Colombia, Brasil y Guayana. Con una extensión territorial de casi un 1000.000 kilómetros cuadrados. La economía de Venezuela se basa en la extracción y el refinamiento de petróleo para exportación entre 1.7 y 2 millones de barriles diarios del crudo (Petroguía, 2017), adicional con una reserva de casi 300 mil millones de barriles de petróleo, Venezuela podría ser el país con la mayor reserva de este crudo en el mundo (Mateos, 2017).

Venezuela pasa por una de sus peores crisis financieras de los últimos años, con deudas en divisas superiores 2.500 millones de dólares y deuda con China de 22.500 millones de dólares e inflaciones superiores al 100%, para las empresas, lo anterior es un esfuerzo adicional, cada vez tienen que disminuir sus presupuestos anuales y aumentar los salarios de sus trabajadores para compensar las inflaciones tan desmedidas de la economía actual, lo que conlleva a que los costos de mano de obra para la empresa en Venezuela tomen mayor relevancia (EFE, 2017).

5.1.1. Seguridad social

Tanto en salud como en riesgos profesionales, cambió de un año respecto al otro.

Tabla 1. Tipo de riesgo profesional en Venezuela durante 2015 y 2016

| Tipo de riesgo en 2015 | Patrono (%) | Empleado (%) |
|------------------------|-------------|--------------|
| Mínimo | 11 | 4,5 |
| Medio | 12 | 4,5 |
| Máximo | 13 | 4,5 |

| Tipo de riesgo en 2016 | Patrono (%) | Empleado (%) |
|------------------------|-------------|--------------|
| Mínimo | 9 | 4 |
| Medio | 10 | 4 |
| Máximo | 11 | 4 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

5.1.2. Prima de Antigüedad

En 2015, la prima de utilidades obliga a la empresa a repartir el 15% de las utilidades netas gravables, las cuales pagan como mínimo, 15 días de salario normal al trabajador, y máximo 120 días durante el año

En 2016, la prima de utilidades obliga a la empresa a repartir el 15% de las utilidades netas gravables, las cuales pagan, como mínimo, 30 días de salario normal al trabajador, y máximo 120 días durante el año

5.1.3. Bono de Vacaciones

En 2015 se estipuló el bono vacacional al trabajador, además de los días que corresponden por sus vacaciones, se trata de una bonificación adicional para su disfrute, equivalente a un mínimo de 7 días de salario normal, más un día por cada año de servicios, hasta un total de 21 días de salario normal.

En 2016 bono vacacional al trabajador, además de los días que corresponden por sus vacaciones, se trata de una bonificación adicional para su disfrute, equivalente a un mínimo de 15 días de salario normal, más un día por cada año de servicios, hasta un total de 30 días de salario normal

5.1.4. Jornada Laboral

En 2015, la jornada laboral venezolana es de 44 horas semanales sin exceder las 8 horas diarias. La jornada nocturna no puede exceder las 7 horas diarias, ni las 40 horas semanales. Asimismo, la jornada mixta no puede exceder las 7,5 horas diarias, ni las 42 horas semanales. La jornada nocturna está comprendida entre las 7 pm y las 5 am. Cuando en una jornada se trabajan más de 4 horas nocturnas, esta se convierte en mixta, a nocturna. Actualmente se puede pactar una jornada diaria de nueve horas, sin exceder las 44 horas a la semana, con el fin de que los empleados puedan disfrutar de 2 días de descanso semanales.

En 2016, la jornada laboral venezolana es de 40 horas semanales sin exceder las 8 horas diarias. La jornada nocturna no puede exceder las 7 horas diarias, ni las 35

horas semanales. Asimismo, la jornada mixta no puede exceder las 7,5 horas diarias, ni las 37.5 horas semanales. La jornada nocturna está comprendida entre las 7 pm y las 5 am. Cuando en una jornada se trabajan más de 4 horas nocturnas, esta se convierte en mixta, a nocturna. Actualmente se puede pactar una jornada diaria de 8 horas, sin exceder las 40 horas a la semana, con el fin de que los empleados puedan disfrutar de 2 días de descanso semanales.

5.1.5. Factor Prestacional

Tabla 2. Factor prestacional en Venezuela durante 2015

| Modalidad | Descripción | Aporte empresa (%) | Aporte empleado (%) |
|-----------------------|--|--------------------|---------------------|
| Prestaciones sociales | Prestación de utilidades | 4,17 | 0,00 |
| | Bono de vacaciones | 1,94 | 0,00 |
| | Prestación de antigüedad (sociales) | 16,67 | 0,00 |
| | Ley de Régimen de Empleo (paro forzoso) | 2,00 | 0,50 |
| | Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat | 2,00 | 1,00 |
| Seguridad social | Seguridad Social | 12,00 | 4,00 |
| Parafiscales | Ley de Cooperación Educativa INCE | 2,00 | 0,50 |
| Total | | 40,78 | 6,00 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

Tabla 3. Factor prestacional en Venezuela durante 2016

| Modalidad | Descripción | Aporte empresa (%) | Aporte empleado (%) |
|-----------------------|--|--------------------|---------------------|
| Prestaciones sociales | Prestación de utilidades | 8,33 | 0,00 |
| | Bono de vacaciones | 4,17 | 0,00 |
| | Prestación de antigüedad (sociales) | 16,67 | 0,00 |
| | Ley de Régimen de Empleo (paro forzoso) | 2,00 | 0,50 |
| | Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat | 2,00 | 1,00 |
| Seguridad social | Seguridad Social | 10,00 | 4,00 |
| Parafiscales | Ley de Cooperación Educativa INCE | 2,00 | 0,50 |
| Total | | 45,17 | 6,00 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

5.2. BOLIVIA

Bolivia tiene una extensión superior a un millón de kilómetros cuadrados y una población superior a los 10 millones de habitantes; limita con Perú, Brasil, Chile, Argentina y Paraguay; la capital de Bolivia es la Paz con 2.8 millones de habitantes. La base de la economía boliviana se basa en la extracción y exportación de productos gasíferos y mineros. Las principales exportaciones de Bolivia son gas de petróleo, mineral de zinc, oro entre otros, sus principales destinos en estas exportaciones son Estados Unidos y Brasil (Simoes, 2017). La economía boliviana, para el primer trimestre del 2017, creció 3.34%, muy superior al de la región, los principales sectores de la industria que crecieron fueron la agropecuaria, construcción, industria de alimentos. La industria de Gas y minería creció un 4,2%.

Tiene como presidente del país a Evo Morales desde el año 2006, con total lealtad a Cuba y Venezuela. Las relaciones con otros países han pasado de ser estrechas a hostiles, como por ejemplo con Estados Unidos, luego de la llegada de Evo a la presidencia y la posterior expulsión de la DEA de Bolivia, la lucha contra el narcotráfico ha sido su principal desacuerdo. Por otro lado la relación con Chile ha sido tensa desde la guerra del pacífico, todavía hoy este conflicto está en la corte internacional de la Haya para su resolución (Keseberg, 2017). Todos los cambios sociopolíticos tienen un efecto en la economía de los países, y por tal motivo, en las economías de la industria pública y privada que afecta el costo de la mano de obra.

5.2.1. Factor Prestacional

El factor prestacional quedó igual en ambos años.

Tabla 4. Factor prestacional en Bolivia

| Descripción | Costo para la empresa (%) |
|------------------------|---------------------------|
| Aportes patronales | - |
| Riesgo profesional | 1,71 |
| Caja Nacional de Salud | 10,00 |
| Pro Vivienda | 2,00 |
| Total | 13,71 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

5.3. CHILE

País ubicado suroeste del continente de América del sur, tiene como capital Santiago de Chile. Este país tiene como extensión aproximadamente 757.000 kilómetros cuadrados y una población de aproximadamente 18 millones de habitantes. Chile tiene como fronteras Perú, Bolivia, Argentina, Polo Sur y Océano Pacífico (Universidad de Chile, 2017). La economía de Chile se basa en el cobre, la agricultura, productos pesqueros, vinos, papel y pulpa de celulosa (VisitChile.com, 2017). La economía chilena se ha visto golpeada por un severo ajuste de la inversión minera, lo que ha afectado el PIB y a otros sectores económicos. Chile ha crecido un 2% su PIB entre 2015 y 2016, mientras otros países como Perú, el 3.7%. La inversión chilena se orientó para mantener la producción actual y no para aumentar la actividad minera, lo que afectó fuertemente el crecimiento del PIB chileno (Gregorio, 2017). El sistema político de Chile es democracia republicana y tiene como actual presidente a Michelle Bachelet desde el 2014. Una economía con problemas de productividad debe buscar posibles soluciones para este flagelo, debido a que esto afectara los costos laborales a corto plazo.

El único cambio que se dio en Chile durante 2015-2016, fue el cambio de la cotización del seguro de invalidez y sobrevivencia, que pasó de 1,87% a 1,41%.

5.3.1. Factor Prestacional

Tabla 5. Factor prestacional en Chile durante 2015

| Descripción | Costo sobre el salario base (%) |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| Seguridad social | |
| Pensión | 0,00 |
| Seguro de invalidez y sobrevivencia | 1,87 |
| Riesgos o accidentes de trabajo | 0,95 |
| Prestaciones sociales | |
| Cesantías | 3,00 |
| Vacaciones | 4,16 |
| Prima | 0,00 |
| Parafiscales | 0,00 |
| Total | 9,98 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

Tabla 6. Factor prestacional en Chile durante 2016

| Descripción | Costo sobre el salario base (%) |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| Seguridad social | |
| Pensión | 0,00 |
| Seguro de invalidez y sobrevivencia | 1,41 |
| Riesgos o accidentes de trabajo | 0,95 |
| Prestaciones sociales | |
| Cesantías | 3,00 |
| Vacaciones | 4,16 |
| Prima | 0,00 |
| Parafiscales | 0,00 |
| Total | 9,52 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

5.4. ECUADOR

País ubicado en América del Sur, con una superficie de 280.000 kilómetros cuadrados aproximadamente, limita con Perú, Colombia y Océano pacífico, su capital es Quito y su principal idioma el español. La economía ecuatoriana se basa en la agricultura, minería y pesca (Infobase, 2017). Ecuador está obligado a reducir la producción petrolera para el 2017, luego de llegar a un acuerdo con la OPEP, con el objetivo de estabilizar el precio internacional del petróleo que ha afectado a estos países en los últimos dos años (El Comercio, 2017).

La economía ecuatoriana se ha visto afectada por los bajos precios del petróleo y la apreciación del dólar entre el 2014 y 2016, el desempleo urbano aumentó del 4.5% al 6.5%. Para estabilizar la economía, el gobierno ha visto la necesidad de reducir el gasto público, adicionalmente han tomado medidas para aumentar los ingresos públicos no petroleros y restringir las importaciones (Banco Mundial, 2017). Ecuador tuvo un crecimiento económico durante 10 años consecutivos, este crecimiento tuvo fin a finales de junio de 2015, debido a que los precios internacionales del petróleo y bienes básicos afectaron las políticas macroeconómicas ecuatorianas. Con este contexto, el PIB ecuatoriano tuvo una reducción del 1.9% en términos constantes, pero si se toma como referencia el primer trimestre de 2015, el PIB se contrajo un 3% en este mismo periodo de 2016.

Por lo anterior, todas las medidas que se tomen en busca de la reactivación económica del país toman fuerza y relevancia, por ende, los costos laborales y la generación de empleo son las principales medidas del gobierno para la reactivación rápido de la economía

El único cambio que se dio en Ecuador durante los periodos 2015-2016, fue el cambio de la cotización de la seguridad social (pensión, salud y riesgos profesionales). Para el año 2016 se decretó una nueva normatividad, llamada Ley Orgánica de Discapacidades, en la cual el empleado cotiza un 0.01% de su salario.

5.4.1. Factor Prestacional

No hay cambio en el factor prestacional en Ecuador, debido que el aporte nuevo lo hace el empleado.

Tabla 7. Factor prestacional en Ecuador durante 2015

| Concepto | Empleado (%) | Empleador (%) | Total (%) |
|------------------------------|--------------|---------------|-----------|
| S. Invalidez, vejez y muerte | 6,64 | 3,1 | 9,74 |
| S. Salud | 0,00 | 5,71 | 5,71 |
| S. Riesgos del trabajo | 0,00 | 0,55 | 0,55 |
| S. Cesantía | 2,00 | 1 | 3,00 |
| S. Social campesino | 0,35 | 0,35 | 0,70 |
| Gatos administración | 0,36 | 0,44 | 0,80 |
| Total | 9,35 | 11,15 | 20,50 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

Tabla 8. Factor prestacional en Ecuador durante 2016

| Concepto | Empleado (%) | Empleador (%) | Total (%) |
|------------------------------|--------------|---------------|-----------|
| S. Invalidez, vejez y muerte | 6,64 | 3,1 | 9,74 |
| S. Salud | 0,00 | 5,71 | 5,71 |
| S. Riesgos del trabajo | 0,00 | 0,55 | 0,55 |
| S. Cesantía | 0,01 | 0,00 | 0,01 |
| S. Social campesino | 2,00 | 1 | 3,00 |
| Gatos administración | 0,35 | 0,35 | 0,70 |
| Total | 9,45 | 11,15 | 20,60 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

Tabla 9. Modalidad de aportes prestacionales en Ecuador

| Modalidad | Descripción | Aporte empleador Ecuador (%) |
|--------------------------------|--|---------------------------------------|
| Seguridad social | Aporte IESS | 11,15 |
| Parafiscales | Aporte IECE | 0,5 |
| | Aporte CNCF | 0,5 |
| Prestaciones | Vacaciones | 4,16 |
| | Decimotercera remuneración | 8,33 |
| | Decimocuarta remuneración | 1 salario básico mínimo /12 |
| | Fondos de reserva después del primer año de servicio | 8,33 |
| Total (sin incluir utilidades) | | 32,97 + (1 salario básico mínimo) /12 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

5.5. PERÚ

País ubicado en la zona central de América del Sur, con una extensión de aproximadamente 1'285'000 kilómetros cuadrados, sus límites son con Colombia, Bolivia, Ecuador, Chile y el Océano Pacífico. Su idioma oficial es el español y su actividad política es regida por una democracia. Es una economía que depende altamente de las exportaciones de los minerales y metales. Adicional a lo anterior, esta economía importa alimentos, lo que la hace muy dependiente de los precios internacionales, tanto por sus exportaciones e importaciones. Unos de los puntos importantes de Perú es su gastronomía, este sector involucra más de 60 mil trabajadores en más de 20 mil comercios, este sector representa para la economía peruana, aproximadamente el 6% PIB. Perú es un país con una biodiversidad como pocos en el mundo, pero es una industria que tiene mucho por desarrollarse todavía (CNN, 2017).

Sin embargo, a pesar de lo anterior, la economía peruana en la última década ha sido de las que ha crecido más rápido en la región, con un promedio de 5,9% y en un contexto de una baja inflación de aproximadamente 2,9%. La presencia de inversión extranjera favorable, políticas económicas ajustadas a la economía peruana y reformas estructurales en los diferentes sectores, crearon un ambiente

para un desarrollo sostenible, con una muy baja inflación. La pobreza ha tenido una clara reducción de 45% a 19% (personas que viven con menos de cuatro dólares por día). El gran crecimiento del PIB se debe a proyectos mineros que entraron a su máxima capacidad en los últimos tiempos (Banco Mundial, 2017).

El cambio que se dio en Perú durante los periodos 2015-2016, fue el cambio de la cotización de la seguridad social (pensión, salud y riesgos profesionales). En las siguientes tablas se pueden notar las diferencias para el empleado.

5.5.1. Cotización Seguridad Social

El cambio que se dio, en la tabla de cotización de la seguridad, no afecta el factor prestacional del empleador debido que este aporte lo hace el empleado.

Tabla 10. Cotización de seguridad social en Perú, durante 2015-2016

| Aporte | Empleador (%) | Empleado (%) |
|---|---------------|--------------|
| Seguridad social | 9 | 0 |
| Pensión (aporte obligatorio) | 0 | 8 |
| Comisión | 0 | 1,87 |
| Prima de invalidez, sobrevivencia y sepelio | 0 | 0,9 |
| Total | 9 | 10,77 |

| Aporte | Empleador (%) | Empleado (%) |
|---|---------------|--------------|
| Seguridad social | 9 | 0 |
| Pensión (aporte obligatorio) | 0 | 13 |
| Comisión | 0 | 1,57 |
| Prima de invalidez, sobrevivencia y sepelio | 0 | 1,36 |
| Total | 9 | 15,93 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

5.5.2. Factor Prestacional

El cambio que se dio en Perú durante los periodos 2015-2016, que afecta el factor prestacional del empleador, fue el de la cotización de la AFP. En las siguientes tablas se puede ver la variación:

Tabla 11. Factor prestacional en Perú, durante 2015

| Concepto | | Descripción | Aporte salario (%) |
|---|--|-------------------------|--------------------|
| Costos laborales no salariales empleador | Compensación por tiempo de servicios | 8,33% del salario | 8,33 |
| | Impuesto extraordinario de solidaridad | 1,7% del salario | 1,70 |
| | Gratificaciones | 16,67% del salario | 16,67 |
| | Salud | 9% del salario | 9,00 |
| | Vacaciones | 8,33% del salario | 8,33 |
| | Total | Factor prestacional FP | 44,03 |
| Costos laborales no salariales asalariado | Aporte obligatorio | 13% del sueldo | 13 |
| | Comisión (AFP) | Promedio comisiones AFP | 2,3 |
| | Prima por invalidez, supervivencia y sepelio | | 0,9 |
| | Total | | 22,04 |
| Total (CLNS) | | | 66,43 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

Tabla 12. Factor prestacional en Perú, durante 2016

| Concepto | | Descripción | Aporte salario (%) |
|---|--|-------------------------|--------------------|
| Costos laborales no salariales empleador | Compensación por tiempo de servicios | 8,33% del salario | 8,33 |
| | Impuesto extraordinario de solidaridad | 1,7% del salario | 1,70 |
| | Gratificaciones | 16,67% del salario | 16,67 |
| | Salud | 9% del salario | 9,00 |
| | Vacaciones | 8,33% del salario | 8,33 |
| | Total, costos laborales no salariales empleador | Factor prestacional FP | 44,03 |
| Costos laborales no salariales asalariado | Aporte obligatorio | 13% del sueldo | 13 |
| | Comisión (AFP) | Promedio comisiones AFP | 1,57 |
| | Prima por invalidez | | 1,36 |
| | Total, costos laborales no salariales asalariado | | 15,93 |
| Total, costos laborales no salariales | Total costos laborales no salariales (CLNS) | | 59,96 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

6. ANÁLISIS INDIVIDUAL

Tabla comparativa donde se ven las variaciones del factor prestacional entre el año 2015 y 2016, se debe tener presente que este es el aporte que hace el empleador sobre el salario mínimo vigente de cada país.

Tabla 13. Factor prestacional en Perú, durante 2016

| País | Factor Prestacional 2015 | Factor Prestacional 2016 | Variación |
|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------|
| Venezuela | 40,78% | 45,17% | 11% |
| Bolivia | 13,71% | 13,71% | 0% |
| Ecuador | 32,97% | 32,97% | 0% |
| Chile | 9,98% | 9,52% | -3% |
| Perú | 66,43% | 59,96% | -10% |

Fuente: elaboración propia

6.1. VENEZUELA

Los principales cambios en Venezuela en el aumento del factor prestacional, que fue de 11%, se deben principalmente a cambios que favorecen mucho al trabajador, pues su ingreso anualmente se vio favorecido en el aumento de bono vacacional en 100%, el bono de antigüedad también aumentó desde el mínimo de días que recibe el trabajador, que era de 15 días de salario, y hoy recibe un mínimo de 30 días hasta 120 días, adicional a lo anterior, la jornada laboral disminuyó el 10% del tiempo.

Este país se ha caracterizado por tener una actividad política interna e internacionalmente muy activa, adicional a lo anterior, la caída del precio internacional de petróleo, en dimensiones dramáticas de 100 dólares por barril a 28,36, en una economía que depende altamente de esta materia prima, ha ocasionado que su economía se haya contraído casi un 7%, y aún con inflaciones superiores al 100% en el año 2016 (Gillesple, 2017).

En una economía con tantos retos y dificultades, se pensaría que las reformas económicas deberían ser orientadas para aumentar la competitividad de las empresas venezolanas, lo que implica que el factor prestacional no debió aumentar

sino disminuir para el año 2016, pero ocurrió al revés. Con una crisis alimentaria como la que está pasando Venezuela, donde no se encuentran los productos básicos de la canasta familiar, ni los medicamentos necesarios, se podría llegar a pensar que todas estas políticas económicas de aumentar todos estos beneficios para los trabajadores, podrían llegar a ser sofismas de “distracción para el pueblo” (Gillespie, 2016).

Modificaciones del factor prestacional que afectaron los costos laborales de Venezuela, *“El elemento más importante que cambió, es la modificación del cálculo de las partidas [...] éstas partidas se ven incrementadas en la nueva ley, como son: el sueldo básico, el monto a pagar por horas extras, el bono nocturno y otras bonificaciones como comisiones y primas”* (González, Hernández, & Villasmil, 2015, pág. 2).

Asimismo, la disminución de la jornada laboral para aumentar supuestamente el empleo no aplica para algunos sectores, El presidente de la Cámara de Construcción de Venezuela dice:

[...] la nueva legislación laboral ha incrementado un 10-12% los costos de las empresas y los contratistas de obras como consecuencia de aplicar la reducción de la jornada. Los constructores afiliados a la Cámara de la Construcción apuntan que, al menos, la jornada anterior permitía trabajar, sin afectar al salario y sin pago de horas extras, hasta el mediodía del sábado, pues se cumplía un horario de ocho horas de lunes a viernes más cuatro horas el sábado, y se ajustaban a la norma sin problemas” (González, Hernández, & Villasmil, 2015, pág. 3).

Con el cambio del pago de las prestaciones sociales, se podría decir que beneficiaron algunos trabajadores y a otros no, debido que este cambio afectó negativamente a las empresas, lo que ocurrió fue que:

Las empresas en Venezuela tuvieron un año para adecuarse a la puesta en ejecución de la LOTTT, y lo que pudo observarse en ese periodo fue el despido de trabajadores con mucha antigüedad y baja productividad, ya que representaba un alto incremento en la nómina. Por lo que fue una panacea la tan trillada retroactividad de las prestaciones sociales en Venezuela. (González, Hernández, & Villasmil, 2015, pág. 5).

Adicional a lo anterior, el presidente de la cámara de construcción argumenta literalmente:

Se incrementan los costos laborales por los aumentos de los beneficios derivados de la LOTTT, como los aumentos por concepto de utilidades, bono vacacional, el costo de las horas extras y por la bonificación por jornada nocturna, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, acompañado de precios de productos controlados (Ley de costos y precios justos) y por ende márgenes de ganancia controlados.

Disminución de la productividad o ganancia de las empresas. Traslado del incremento de los costos a los precios por parte de las empresas.

Eliminación del periodo de prueba, lo que conlleva reducir la contratación de personal con poca o mínima experiencia y da mayor estabilidad a los trabajadores.

El salario base de cálculo para el pago de prestaciones de sociales es el último salario devengado, incluidas las alícuotas de bono vacacional y utilidades.

Para el 2011, el 59.65% de los venezolanos estaban amparados por la LOTTT; de 20,766,689, solo 12,388,204 estaban ocupados, y de estos habría que evaluar cuántos se encuentran en los sectores formal e informal de la economía. El sector formal tenía ocupado al 56.4% (6,943,861 personas) y el sector informal, al 43.6% de la PEA ocupada (5,444,343 personas).

Incremento de los costos laborales por la incorporación de los empleados tercerizados a la nómina de la empresa.

Disminución del salario de los trabajadores que perciben propinas, horas extras y comisiones por la disminución de la jornada de trabajo y por el límite de horas semanales.

Al disminuirse la jornada, sube el salario por hora, y cae la productividad por ocupado, con lo que se incrementa la demanda de supervisores (pero no tanto sus sueldos) (González, Hernández, & Villasmil, 2015, pág. 11).

6.2. PERÚ

En contraste, Perú reduce su factor prestacional en un 10%, tal como lo mencionamos anteriormente su motivación especial es la generación de empleo y mejorar la competitividad de la mano de obra peruana. Pero la competitividad de un país no solo debe aferrarse a tener mano de obras competitiva, esta también debe

ir ligada a tener buenas productividades y la inversión en tecnología que le ayude a la economía a tener productos con unos costos competitivos a nivel global y con estándares de calidad mundiales (Arzubiaga, 2017).

De igual forma, la política económica de la reducción de los costos de mano de obra en Perú, entre los años 2015-2016, también tuvo como motivo la incentivar la creación de empleo formal y disminuir el trabajo informal “*El ministro de Economía y Finanzas señaló en una entrevista reciente que el impuesto a las remuneraciones es demasiado elevado debido a que equivale a un aproximado del 60% de los sueldos*” (Serkovic, 2016). Este porcentaje es demasiado elevado y pone a Perú entre los costos laborales más altos de América Latina.

Con la política de reducción de costos de la mano de obra en Perú, se podría hacer esta pregunta ¿cómo implementar tal política sin vulnerar los derechos de los trabajadores? En primera instancia, se propuso la reducción de los costos de los aportes de los empleadores; en segunda instancia, se propone la reducción de los costos laborales sin vulnerar los derechos adquiridos de los trabajadores, de ahí:

[...] en un cambio normativo que disminuya sustancialmente los derechos y beneficios laborales, pero únicamente para los trabajadores que ingresen en el mercado laboral con posterioridad a la norma peyorativa. Los trabajadores con contrato vigente mantendrían, por disposición expresa de la ley, incólumes sus derechos. No existe impedimento jurídico alguno para la procedencia de una norma que establezca derechos laborales comparativamente menores para quienes acceden a un empleo con posterioridad a su vigencia y mantenga los beneficios de quienes ya los perciben en su totalidad (Serkovic, 2016)

6.3. CHILE

Chile es uno de los países, junto con México, con los costos laborales más bajos de Latinoamérica (Periódico El País, 2014), esto es una gran ventaja para el sector industrial, pues les podría llegar a permitir ser globalmente muy competitivos con sus productos y servicios. Pero contrario a lo anterior, los chilenos son los actores económicos con unos de los mayores poderes adquisitivos (sueldo) de Sudamérica,

lo que equilibra un poco la balanza con un factor prestacional tan bajo, comparado con el factor prestacional de los otros países de Latinoamérica.

La condición de Chile, por ser un país políticamente estable, le ha permitido tener una economía con una inversión extranjera importante, tanto en el sector minero y energético y con mucho potencial en energías renovables y biotecnologías. Adicionalmente Chile es considerado un país con bajo riesgo para la inversión y tiene una estabilidad jurídica importantísima, lo que nos lleva a pensar que por ser un país estable socialmente, políticamente y económicamente, las variaciones en el factor prestacional serían muy pocas para evitar afectar en cierta parte la estabilidad del país, tal como se ve entre los años 2015-2016. (Export Enterprises S.A., 2017)

Afectar los costos de la mano de obra de una manera directa e importante, como un cambio por ejemplo al aumentar el factor prestacional en un país como Chile, aumentando el 5% de la cotización del empleador en las pensiones, podría afectar en casi 400 mil empleos en las Pymes del país, lo que causaría un desempleo importante. (CNN, 2017)

Por otro lado, existen proyectos hoy en Chile donde se quiere reducir la jornada laboral de 45 horas semanales a 40 horas semanales, existen discusiones donde si esto afectaría los costos de mano de obra y la productividad de las empresas, con esto se le apuesta es a que las empresas, en la gran mayoría, no se les afecte su productividad, por lo menos se produzca lo mismo que en las 45 horas semanales iniciales, es decir, se vuelven más productivos/ hora y llegan a afectar los costos de mano de obra chilenos positivamente. (CNN, 2017)

6.4. BOLIVIA

El hecho que en Bolivia, durante el periodo 2015-2016, el factor prestacional no haya cambiado, no quiere decir que el aumento del costo laboral no haya aumentado, 3 años atrás de 2015, los costos laborales de Bolivia hay aumentando en casi un 8,4% debido al salario mínimo, que en los últimos cinco años ha crecido el 276%, y un segundo aguinaldo obligatorio para el sector privado han ocasionado

que el costo de la mano de obra en Bolivia haya crecido desmedidamente. Asimismo, en Bolivia casi el 60% de la fuerza laboral pertenece al sector informal, esto quiere decir que la mayoría de las personas en Bolivia no adquieren lo mínimo legal vigente, lo que no es bueno para la economía de un país, pues salarios más bajos y con menos beneficios, lo que hace es que exista una sociedad con mucha desigualdad, ocasionando grandes problemas socio-económicos, adicionalmente, hay poco dinero con poca circulación, lo que no ayuda al crecimiento económico de un país. (Periódico Página Siete, 2015)

Por su parte, el presidente de la Cámara Nacional de Comercio, Fernando Cáceres, sostuvo que, debido a los incrementos salariales de los últimos años, el sector privado no cuenta con la capacidad de absorber al total de la fuerza laboral que ingresa al mercado, razón por la cual se presentan este tipo de empleos eventuales o por temporadas. (Filomeno, 2017, pág. 2)

Desde que Evo Morales, actual presidente, de Bolivia llegó a la presidencia, los aumentos en el salario mínimo siempre han estado muy por encima de la inflación, por ejemplo, para el año 2017, el aumento del salario mínimo fue 10,4% y la inflación estuvo alrededor del 4%. Aunque estos aumentos afectan de manera positiva a las personas que tengan un empleo formal, por el otro lado lo que podrían generar es un crecimiento importante en la generación de empleos informales, debido a que los empresarios privados deben garantizar la rentabilidad de sus empresas, y estos aumentos tan desproporcionados lo que hacen es poner en riesgo a las empresas pequeñas y medianas con poco flujo financiero. Al crecer el empleo informal, lo que hace es que estas personas, por su poca estabilidad laboral, no tengan una estabilidad económica, lo que no le permite a esta fuerza laboral tener acceso a los beneficios económicos que les podría la banca ofrecer, y por ende, llevaría a una economía con poco crecimiento, por la baja capacidad de endeudamiento que tendrá la sociedad laboral boliviana. (DG, 2017)

6.5. ECUADOR

Si bien no hubo cambios que afectaran en el factor prestacional para el empleador en este país, sí hubo cambios que afectaron la vida de trabajador ecuatoriano. El gobierno, como incentivo para generar empleo a los jóvenes (entre 18 años y 26 años), propone que a las empresas que contraten a este tipo de personas, el gobierno se hará cargo de IESS, siempre y cuando el trabajador gane hasta dos salarios mínimos vigentes. (Orozco, 2016)

El gobierno también está buscando la forma de ayudar a los costos laborales de las empresas que tienen dificultades financieras, por ejemplo, estaría dispuesto a reducir la jornada laboral de 40 horas semanales a 30 horas a la semana, previamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, en el caso que la empresa demuestre que existen causas de fuerza mayor, reducción de ingresos o verificación de pérdidas. En todos los casos anteriores, el permiso podría ser autorizado hasta por seis meses. La reducción de estas diez horas impacta de manera directa en los costos laborales de la empresa, pero solo aplicaría para casos excepcionales y demostrables. (Orozco, 2016)

Adicional a lo anterior, el gobierno está creando un seguro de desempleo para aquellos trabajadores que pierden su empleo, ajenos a su voluntad, los aportes saldrían de IESS del 3% que tienen los costos laborales de Ecuador, este aporte se repartiría de la siguiente manera, 2% al fondo individual del trabajador y el otro 1% se iría a un fondo común, cuando el trabajador se quede sin trabajo él podrá escoger si retira las cesantías o escoge el seguro de desempleo, si este opta por el seguro, este se pagará hasta por 5 meses por el 70% de salario promedio recibido por la persona. (Orozco, 2016)

7. CONCLUSIONES

Los costos laborales de un país podrían variar o no dependiendo de la situación y necesidad de cada uno, estos no dependen solo del factor prestacional, sino también de los aumentos del salario mínimo de cada país, ejemplo muy claro fue Bolivia, que para el periodo 2015 y 2017, no tuvo cambios en el factor prestacional, pero viene con una alzas importantes en el salario mínimo en los últimos 5 años, que han hecho que el costo de la mano de obra en Bolivia se esté incrementando considerablemente. Un caso muy similar ocurre en Chile, que el factor prestacional es de los más bajos de Latinoamérica, pero tiene unos de los salarios más altos de la región, lo que lo convierte en uno de los países de América Latina con los costos laborales más altos.

Las decisiones económicas que se tomen por los gobiernos de turno, con relación a los costos laborales, afectan directamente para bien o para mal el costo de la mano de obra, y una mano de obra afectada impacta el empleo de un país. Un sector con una fuerza laboral formal reducida afecta directamente el crecimiento económico de un país, ya que la recirculación de la moneda se disminuye. Este es el caso de Bolivia, donde los aumentos excesivos del salario mínimo han ocasionado que las empresas no puedan contratar personal formalmente, provocando cifras del empleo informal que han alcanzado casi el 60% de su fuerza laboral y donde estas personas, por no poseer un empleo estable, no tienen acceso al sector bancario, afectando directamente el crecimiento de la economía boliviana.

Por otra parte, las reformas ecuatorianas impulsadas por el gobierno son orientadas para generar empleo calificado en el país, sin afectar el costo laboral. El seguro de desempleo impulsado por el gobierno ecuatoriano, lo que provoca es que la persona pueda tener poder adquisitivo durante un periodo de tiempo para poder satisfacer sus necesidades, causando que la economía tenga dinero en circulación y ocasionando dinamismo económico en el país.

Adicionalmente, la política de generación de empleo para la gente joven que gane hasta dos salarios mínimos, lo que pretende es reducir el porcentaje de desempleo del país. Para lograrlo, el gobierno asume el IESS del trabajador, reduciendo costo de la mano de obra a las empresas.

En las economías latinoamericanas analizadas, respecto a los costos laborales y prestaciones sociales (cesantías, riesgos profesionales, salud y pensión), la gran diferencia la marca Chile, en donde las prestaciones las aporta el trabajador y no las asume el empleador. Además, respecto al análisis del factor prestacional, este es asumido por el empleador y está entre 8% y 12%..

Tabla 14. Factores prestacionales y salarios mínimos en Latinoamérica

| País | Factor prestacional del empleador | Salario mínimo mensual (USD) | Salario mínimo x factor prestacional |
|-----------|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| Venezuela | 45,17% | 75,45 | 109,530765 |
| Bolivia | 13,71% | 262 | 297,9202 |
| Ecuador | 32,97% | 366 | 486,6702 |
| Chile | 9,52% | 365 | 399,748 |
| Perú | 59,96% | 256,79 | 410,761284 |

Fuente: (Uribe Marin, 2011)

Del anterior cuadro, destaca que el país con el mayor factor prestacional es Perú, 59.96%; pero no es el país que tiene el valor mayor salario mínimo 256,79 USD; por otro lado, el país que tiene el mayor salario mínimo es Ecuador, 366 USD, pero no es el país que tiene la carga prestacional más alta de los países analizados, 32,97%.

Ahora bien, desde el punto de vista del empleador, cuál sería el país más costoso de todos los analizados, la respuesta es Ecuador, pues tiene un salario mínimo alto y una carga prestacional considerable, comparándolo con los otros países; el país más económico para un empleador, salvo Venezuela, es Bolivia, debido a que su carga prestacional es muy bajita y entre los países tiene el salario mínimo más bajo (sin contar con Venezuela. No tenemos presente a Venezuela debido a la tasa de cambio con lo que se podría hacer la conversión de salario mínimo. (Federación de Gestión Humana, 2016)

8. REFERENCIAS

- Arzubiaga, S. (12 de diciembre de 2017). *documents.worldbank.org*. Recuperado el 9 de Enero de 2018, de <http://documents.worldbank.org/curated/en/269921476435937887/text/109104-BRI-P160939-Series-Perú-Notas-de-Política-2016-PUBLIC-Lasreformasestructurales.txt>
- Banco Mundial. (2015). *Empleos, salarios y desaceleración latinoamericana*. Washington, DC 20433, USA.: Oficina del Economista Jefe Regional.
- Banco Mundial. (11 de Abril de 2017). *bancomundial.org*. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de Banco Mundial: <http://www.bancomundial.org/es/country/ecuador/overview>
- Banco Mundial. (17 de Abril de 2017). *bancomundial.org*. Recuperado el 6 de Agosto de 2017, de Banco Mundial: <http://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview>
- CNN. (18 de Agosto de 2017). Beneficios y costos del aumento en la cotización. *CNN Chile*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2017, de Cnn Chile: <http://www.cnnchile.com/noticia/2017/08/18/beneficios-y-costos-del-aumento-en-la-cotizacion>
- CNN. (6 de Octubre de 2017). Peru: Un destino gastronómico que crece con base a la innovacion. *CNN Español*. Recuperado el 22 de Octubre de 2017, de cnnespañol: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/10/06/peru-un-destino-gastronomico-que-crece-en-base-a-innovacion/>
- CNN. (25 de Septiembre de 2017). Proyecto de 40 horas laborales: ¿Afectaría la productividad? *CNN Chile*. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de Cnn Chile: <http://www.cnnchile.com/noticia/2017/05/25/proyecto-de-40-horas-laborales-afectaria-la-productividad>
- Cornik, J. (2016). Políticas de desarrollo productivo en América Latina: Discusiones recientes, creación de empleo y la OIT. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016. 64 p. (OIT Américas, Informes Técnicos, 2016/5).
- DG. (2017). Bolivia aumenta más de 10 por ciento el salario mínimo. *DW Made for minds*. Recuperado el 28 de Julio de 2017, de <http://www.dw.com/es/bolivia-aumenta-más-de-10-por-ciento-el-salario-mínimo/a-38619203>
- EFE. (10 de Octubre de 2017). FMI: El PIB de venezuela se contraera el 12% en 2017. *EL NACIONAL*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2017, de http://www.el-nacional.com/noticias/economia/fmi-pib-venezuela-contraera-2017_207058
- El Comercio. (4 de Enero de 2017). 10 Cambios económicos en Ecuador marcaran el 2017. *El Comercio*. Recuperado el 30 de Octubre de 2017, de www.elcomercio.com/actualidad/cambios-economia-ecuador-impuestos-comercio.html
- Encolombia.com. (2017). *¿Qué es el Crecimiento Económico?* Recuperado el 21 de Septiembre de 2017, de <https://encolombia.com/economia/macroeconomia/crecimientoeconomico/>

- Export Enterprises S.A. (2017). *Banco Santander S.A.* Recuperado el 4 de Octubre de 2017, de Banco Santander: <https://es.portal.santandertrade.com/establecerse-extranjero/chile/inversion-extranjera>
- Federación de Gestión Humana. (27 de Abril de 2016). *fidagh.org*. Recuperado el 9 de Septiembre de 2017, de FIDAGH: <http://fidagh.org/joomlafidagh/salarios-latinoamericanos>
- FIDAGH.ORG. (2018). *FIDAGH*. Recuperado el 13 de Enero de 2018, de <http://fidagh.org/joomlafidagh/quienes-somos/directrices>
- Filomeno, M. (23 de Marzo de 2017). El salario mínimo real subió en más del 100% desde 2006 en Bolivia. *eju!* Recuperado el 12 de Junio de 2017, de <http://eju.tv/2017/03/el-salario-minimo-real-subio-en-mas-del-100-desde-2006-en-bolivia/>
- Gillesple, P. (19 de Enero de 2016). 5 razones por las que Venezuela está en crisis económica. *CNN Español*. Recuperado el 19 de Octubre de 2017, de Cnn Español: <http://cnnespanol.cnn.com/2016/01/19/5-razones-por-las-que-venezuela-esta-en-crisis-economica/>
- Gillesple, P. (4 de Mayo de 2017). Venezuela el país donde el salario mínimo no alcanza para comprar alimentos. *CNN Español*. Recuperado el 19 de Octubre de 2017, de Cnn Español: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/05/04/venezuela-el-pais-donde-el-salario-minimo-no-alcanza-para-comprar-alimentos/>
- González, M. C., Hernández, Y. B., & Villasmil, J. (2015). Impacto económico de la legislación laboral en Venezuela. *Suma de Negocios*, 17 - 28. Recuperado el 23 de Septiembre de 2017, de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000075>
- Gregorio, J. d. (8 de Abril de 2017). Crecimiento económico, incertidumbre y políticas macroeconómicas en Chile. *El mostrador*. Recuperado el 28 de Mayo de 2017, de <http://www.elmostrador.cl/mercados/2017/04/08/crecimiento-economico-incertidumbre-y-politicas-macroeconomicas-en-chile/>
- Infobase. (2017). *Mapas del Mundo*. Recuperado el 12 de Julio de 2017, de <https://espanol.mapsofworld.com/continentes/sur-america/ecuador/economia-de-ecuador.html>
- Keseberg, G. (2017). La actual política exterior de Bolivia. *esglobal*. Recuperado el 23 de Agosto de 2017, de <https://www.esglobal.org/la-actual-politica-exterior-bolivia/>
- Mateos, S. M. (6 de Mayo de 2017). Países productores de petróleo. *ECONOMIAFINANZAS*. Recuperado el 16 de Octubre de 2017, de <https://www.economiafinanzas.com/paises-productores-petroleo/>
- Orozco, M. (18 de Marzo de 2016). Estos son los seis cambios claves de la reforma laboral. *El Comercio*. Recuperado el 14 de Mayo de 2017, de <http://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-cambios-claves-reforma-laboral.html>
- Periódico El País. (11 de Abril de 2014). México y Chile son los países con menores costes laborales de la OCDE. *El País*. Recuperado el 11 de Marzo de 2017, de https://elpais.com/economia/2014/04/11/agencias/1397227393_928500.html

- Periódico Página Siete. (29 de Octubre de 2015). Elevados costos laborales en Bolivia. *Página Siete*. Recuperado el 17 de Octubre de 2017, de <http://www.paginasiete.bo/opinion/editorial/2015/10/29/elevados-costos-laborales-bolivia-75068.html>
- Petroguía. (5 de Noviembre de 2017). Producción de PDVSA caerá a 1,7 millones de barriles en 2018. *Petroguía*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2017, de <http://www.petroguia.com/pub/article/bank-america-producción-de-pdvsa-caerá-17-millones-de-barriles-en-2018>
- Ríos, G. (2015). Productividad. *Serie de Estudios Económicos*. Recuperado el 25 de Octubre de 2017, de http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- Serkovic, G. (14 de Diciembre de 2016). Costos laborales parte I. *IP Noticias*, pág. 13. Recuperado el 9 de Agosto de 2017, de <http://plataforma.ipnoticias.com/Landing?cac=gASuq1sl1M5m9%2FTK6F3AbA%3D%3D&i=8rjVc38Q1fmQN9n3eazhju%3D%3D&c=%2Fg7NVrKts1Q2S6eYHFormwblhxX00uVsJ8yPvtPc01mlkgxiKIMzqHIK80HIHPt&pm=1HUfQzPjQy3fRQ4WkUAmEQ%3D%3D>
- Serkovic, G. (21 de Diciembre de 2016). Costos laborales Parte II. *El Peruano*. Recuperado el 9 de Agosto de 2017, de <http://www.elperuano.pe/noticia-costos-laboralesparte-ii-49499.aspx>
- Simoes, A. (2017). *The Observatory of Economic Complexity*. Recuperado el 6 de Agosto de 2017, de OEC: <https://atlas.media.mit.edu/es/profile/country/bol/>
- Universidad de Chile. (2017). *Universidad de Chile*. Recuperado el 14 de Junio de 2017, de Universidad de Chile: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/la-u-y-chile/acerca-de-chile/8035/presentacion-territorial>
- Uribe Marin, R. (2011). *Costo para la toma de decisiones*. Bogotá D.C.
- VisitChile.com. (2017). *Visit Chile*. Recuperado el 22 de Junio de 2017, de <http://www.visitchile.com/es/guias-chile/guia-de-viaje/sobre-chile.htm>